

MỞ ĐẦU

1. LÝ DO CHỌN ĐỀ TÀI

Một trong các yếu tố quyết định cho sự thành công của giáo dục là đội ngũ giáo viên. Giáo viên có vai trò quyết định đến chất lượng và hiệu quả giáo dục của mỗi nhà trường, mỗi cơ sở giáo dục. Muốn phát triển sự nghiệp giáo dục thì việc đầu tiên cần làm là xây dựng đội ngũ nhà giáo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu đảm bảo yêu cầu về chất lượng. Đảng và Nhà nước ta luôn luôn đề cao việc phát triển đội ngũ giáo viên. Trong Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Đảng ta đã khẳng định: “*Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt*” [13; tr 131].

Trường THCS Yên Khánh được thành lập ngày 16 tháng 7 năm 1967 ngày đầu thành lập trường, do điều kiện cơ sở vật chất còn thiếu nên các lớp học phải đặt nhờ nhà dân ở Thôn Thị, xã Yên Khánh.

Trong những năm đấu tranh chống chiến tranh phá hoại miền Bắc, phong trào thi đua dạy và học của nhà trường vẫn diễn ra sôi nổi. Các em học sinh của nhà trường trước kia cả những em học sinh của trường THCS Yên Khánh ngày nay đều xứng đáng là con em của một xã truyền thống anh hùng. Trong bối cảnh khó khăn của đất nước và của quê hương thầy và trò vẫn ra sức thi đua dạy tốt học tốt. Tuy nhiên đứng trước yêu cầu của đổi mới giáo dục hiện nay để hòa nhập với xu thế phát triển của quốc tế thì phát triển đội ngũ của nhà trường là vấn đề hết sức đáng quan tâm.

Trước những vấn đề cấp thiết trên, tôi đã chọn vấn đề “*Phát triển đội ngũ giáo viên Trường Trung học cơ sở Yên Khánh Huyện Ý Yên Tỉnh Nam Định đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục*” làm đề tài luận văn thạc sĩ để nghiên cứu nhằm góp phần để đội ngũ này đáp ứng được các yêu cầu đổi mới giáo dục THCS.

2. MỤC ĐÍCH NGHIÊN CỨU

Đề tài đề xuất được các biện pháp phát triển đội ngũ nhằm góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục THCS trong giai đoạn hiện nay.

3. KHÁCH THỂ VÀ ĐỐI TƯỢNG NGHIÊN CỨU

3.1. Khách thể nghiên cứu

Đội ngũ giáo viên trường THCS và các yêu cầu đổi mới giáo dục THCS trong giai đoạn hiện nay.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Phát triển đội ngũ giáo viên Trường THCS Yên Khánh Huyện Ý Yên Nam Định đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục THCS trong giai đoạn hiện nay..

4. GIẢI THUYẾT KHOA HỌC

Nếu Hiệu trưởng nhà trường có các biện pháp phát triển hợp lý và thực hiện đồng bộ các biện pháp đó thì sẽ nâng cao được chất lượng đội ngũ giáo viên của nhà trường, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

5. NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận phát triển đội ngũ giáo viên trường THCS đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục THCS.

5.2. Khảo sát và đánh giá thực trạng đội ngũ giáo viên và phát triển đội ngũ đó của Trường THCS Yên Khánh, Huyện Ý Yên, Nam Định.

5.3. Đề xuất các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên Trường THCS Yên Khánh Huyện Ý Yên Nam Định đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

6. GIỚI HẠN PHẠM VI NGHIÊN CỨU

Đề tài nghiên cứu về phát triển đội ngũ giáo viên của Hiệu trưởng Trường THCS Yên Khánh Huyện Ý Yên Nam Định đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay.

Thời gian Từ năm học 2014-2015 đến năm học 2016-2017.

7. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

7.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận

Sử dụng để xây dựng khung lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên các trường THCS nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển giáo dục THCS trong giai đoạn hiện nay.

7.2. Các phương pháp nghiên cứu thực tiễn

Sử dụng các phương pháp nghiên cứu chủ yếu như quan sát, điều tra bằng phiếu hỏi, phỏng vấn để nghiên cứu và đánh giá thực trạng đội ngũ và phát triển đội ngũ giáo viên Trường THCS Yên Khánh Huyện Ý Yên Nam Định.

7.3. Các phương pháp bổ trợ khác

Sử dụng phương pháp thống kê toán học để xử lý số liệu và khẳng định mức độ tin cậy của các số liệu thu thập được.

8. CẤU TRÚC LUẬN VĂN

Chương 1. Cơ sở lý luận về phát triển đội ngũ giáo viên trường THCS đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Chương 2. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên Trường THCS Yên Khánh Huyện Ý Yên Nam Định.

Chương 3. Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên Trường THCS Yên Khánh Huyện Ý Yên Nam Định đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG THCS ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Trên thế giới

Thế giới đã bước vào thế kỷ XXI - thế kỉ của khoa học với công nghệ 4.0. Kinh tế tri thức có vai trò ngày càng nổi bật trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Khoa học, công nghệ phát triển như vũ bão, thúc đẩy mạnh mẽ quá trình toàn cầu hoá và hội nhập kinh tế quốc tế. Giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ được xem là nhân tố quyết định cho sự phát triển nhanh và bền vững của mỗi đất nước, trong đó con người được xem như nguồn tài nguyên vô giá cho sự phát triển kinh tế xã hội của mỗi quốc gia, dân tộc.

Các Quốc gia trên Thế giới đều coi phát triển đội ngũ giáo viên là vấn đề cơ bản trong phát triển giáo dục. Việc tạo mọi điều kiện để mọi người có cơ hội học tập, học tập thường xuyên, học tập suốt đời để kịp thời bổ sung kiến thức và đổi mới PPDH phù hợp với sự phát triển kinh tế - xã hội là phương châm hành động của các cấp quản lí giáo dục. .

1.1.2. Ở Việt Nam

Đảng và Nhà nước ta luôn coi trọng phát triển giáo dục và đào tạo và coi đó là quốc sách hàng đầu, xem đây là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước, là điều kiện để tạo ra và phát huy nguồn lực con người trong cạnh tranh Quốc tế. Đây là trách nhiệm của toàn Đảng, của cả hệ thống chính trị và của toàn dân, trong đó đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục là những người trực tiếp thực hiện. Do đó đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục giữ vai trò quyết định về chất lượng giáo dục và phát triển sự nghiệp giáo dục.

1.2. Một số kiến thức cơ bản

1.2.1. Quản lí

QL là một quá trình tác động có hướng đích của chủ thể QL lên đối tượng QL nhằm đạt được mục tiêu chung. Quá trình này được vận hành trong một môi trường xác định.

1.2.2. Quản lí giáo dục

Quản lí giáo dục là những tác động có mục đích, có kế hoạch, hợp quy luật của chủ thể quản lí trong việc vận hành đường lối, quan điểm, nguyên lý giáo dục nhằm đạt được các mục tiêu giáo dục đề ra.

1.2.3. Phát triển nguồn nhân lực

Việc phát triển con người, phát triển nguồn nhân lực trở thành vấn đề chiếm vị trí trung tâm trong hệ thống phát triển các nguồn lực. Chăm lo đầy đủ đến con người là yếu tố bảo đảm chắc chắn nhất cho sự phồn vinh, thịnh vượng của mọi quốc gia

1.2.4. Đội ngũ giáo viên

Đội ngũ giáo viên THCS là tập hợp những giáo viên tạo thành một lực lượng có tổ chức, có chung một lí tưởng, một mục đích, nhiệm vụ đó là thực hiện mục tiêu đã đề ra cho lực lượng, tổ chức mình. Họ cùng làm theo một kế hoạch thống nhất và gắn bó với nhau thông qua lợi ích về vật chất và tinh thần trong khuôn khổ qui định của pháp luật, nội quy, quy định của đơn vị, của ngành. ĐNGV là lực lượng quyết định nhất đối chất lượng giáo dục và đào tạo của mỗi nhà trường

1.2.5. Phát triển đội ngũ giáo viên

1.2.5.1. Phát triển:

Phát triển là quá trình tồn tại của bản thân sự vật. Nguồn gốc của quá trình phát triển là từ mâu thuẫn và giải quyết mâu thuẫn bên trong sự vật, hiện tượng.

1.2.5.2. Phát triển đội ngũ giáo viên:

Phát triển ĐNGV thực chất là xây dựng và phát triển cả 3 yếu tố: quy mô, chất lượng và cơ cấu:

+ Quy mô thể hiện bằng số lượng;

+ Chất lượng thể hiện bằng phẩm chất, trình độ, năng lực chuyên môn - nghiệp vụ. Đây là yếu tố quan trọng nhất trong việc xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên;

+ Cơ cấu thể hiện ở sự hợp lý về các chuyên ngành được đào tạo, độ tuổi, giới tính, loại hình...

1.2.5.3. Các chức năng phát triển đội ngũ giáo viên:

- + Đối với cá nhân
- + Đối với tổ, nhóm
- + Đối với nhà trường

1.2.6. Giáo viên THCS

Giáo viên THCS là các nhà giáo tham gia giảng dạy tại các trường trung học thuộc hệ thống giáo dục quốc dân

Giáo viên trung học cơ sở phải đạt chuẩn về nghề nghiệp theo thông tư 30/2009 ngày 22 tháng 10 năm 2009 của Bộ Giáo dục và Đào tạo

Giáo viên THCS phải đảm quy định về tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp theo quy định của thông tư 22/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 16 tháng 9 năm 2015 của bộ giáo dục đào tạo và Bộ nội vụ

1.3. Yêu cầu đổi mới giáo dục THCS

1.3.1. Định hướng phát triển giáo dục của Đảng và Chính phủ

- Đối với giáo dục phổ thông, tập trung phát triển trí tuệ, thể chất, hình thành phẩm chất, năng lực công dân, phát hiện và bồi dưỡng năng khiếu, định hướng nghề nghiệp cho học sinh. Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện, chú trọng giáo dục lý tưởng, truyền thống, đạo đức, lối sống, ngoại ngữ, tin học, năng lực và kỹ năng thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Phát triển khả năng sáng tạo, tự học, khuyến khích học tập suốt đời. Hoàn thành việc xây dựng chương trình giáo dục phổ thông giai đoạn sau năm 2015. Bảo đảm cho học sinh có trình độ trung học cơ sở (hết lớp 9) có tri thức phổ thông nền tảng, đáp ứng yêu cầu phân luồng mạnh sau trung học cơ sở; trung học phổ thông phải tiếp cận nghề nghiệp và chuẩn bị cho giai đoạn học sau phổ thông có chất lượng. Nâng cao chất lượng phổ cập giáo dục, thực hiện giáo dục bắt buộc 9 năm từ sau năm 2020.

Phấn đấu đến năm 2020, có 80% thanh niên trong độ tuổi đạt trình độ giáo dục

1.3.2. Chiến lược phát triển giáo dục đến năm 2020

Đến năm 2020, nền giáo dục nước ta được đổi mới căn bản và toàn diện theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế; chất lượng giáo dục được nâng cao một cách toàn diện, gồm: giáo dục đạo đức, kỹ năng sống, năng lực sáng tạo, năng lực thực hành, năng lực ngoại ngữ và tin học; đáp ứng nhu cầu nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa,

hiện đại hóa đất nước và xây dựng nền kinh tế tri thức; đảm bảo công bằng xã hội trong giáo dục và cơ hội học tập suốt đời cho mỗi người dân, từng bước hình thành xã hội học tập.

1.3.3. Yêu cầu đội ngũ giáo viên THCS

1.3.3.1. Phát triển đội ngũ giáo viên

- *Đủ về số lượng*: Theo thông tư liên tịch số 16/2017/TT- BGDĐT ngày 12 tháng 7 năm 2017 của bộ giáo dục đào tạo quy định mức là 1,9 giáo viên đứng lớp cho một lớp học đối với khối THCS.

Số giáo viên cần có của một trường = số lớp học x 1,9 giáo viên/lớp

Hàng năm căn cứ vào kế hoạch phát triển số lớp học, ta dễ dàng xác định được ngay số giáo viên cần có cho một trường.

- *Đồng bộ về cơ cấu*

- *Đạt chuẩn về trình độ và chất lượng*: Chất lượng ĐNGV bao hàm nhiều yếu tố: trình độ đào tạo của từng thành viên trong đội ngũ, thâm niên làm việc trong tổ chức, thâm niên trong vị trí làm việc mà người đó đã và đang đảm nhận, sự hài hòa giữa các yếu tố

1.3.3.2. Sử dụng đội ngũ giáo viên

Để việc sử dụng ĐNGV có hiệu quả, người đứng đầu mỗi nhà trường, cơ sở giáo dục cần tuyển chọn đội ngũ giáo viên có chất lượng cao, sắp xếp, bố trí, sử dụng một cách khoa học, tạo điều kiện cho ĐNGV thực hiện tốt nhiệm vụ của họ. Tiến hành kiểm tra, đánh giá phân loại đội ngũ để đào tạo, bồi dưỡng, đề bạt, bổ nhiệm đồng thời phải tiến hành khen thưởng và kỷ luật rõ ràng để kịp thời động viên, khuyến khích họ; xây dựng môi trường sư phạm đoàn kết, mọi cá nhân đều có cơ hội phát triển, đảm bảo thực hiện đầy đủ chính sách đối với họ.

1.3.3.3. Xây dựng, nuôi dưỡng môi trường cho ĐNGV phát triển

Phải xây dựng nhà trường thành một tổ chức biết học hỏi. Để làm được điều đó đòi hỏi mỗi cá nhân phải hiểu được giá trị của tổ chức, hiểu được ý nghĩa và tầm quan trọng của việc mình làm, có được tư duy hệ thống, cấu trúc, thấy được mỗi cá nhân là một mắt xích quan trọng của hệ thống, mục tiêu đạt được của mỗi tổ chức phụ thuộc rất lớn vào từng mắt xích quan trọng này. Mỗi cá nhân phải biết chia sẻ với đồng đội, giúp tổ chức làm việc đạt mục tiêu chung chứ không phải theo đuổi những mục đích cá nhân.

1.4. Phát triển đội ngũ giáo viên THCS

1.4.1. Quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên THCS

- Nội dung của quy hoạch ĐNGV trường THCS bao gồm:
- + Đánh giá thực trạng ĐNGV trường THCS.
- + Dự báo quy mô giáo viên: về số lượng, cơ cấu, chất lượng.
- + Xác định các nhân tố ảnh hưởng đến quy mô, cơ cấu, chất lượng ĐNGV THCS.
- + Xây dựng các biện pháp thực hiện quy hoạch.

1.4.2. Đào tạo và sử dụng đội ngũ giáo viên THCS

❖ Đào tạo đội ngũ:

Đào tạo ĐNGV là quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm hình thành hệ thống kiến thức, nguồn lực sư phạm, thái độ nghề nghiệp theo những tiêu chuẩn của người giáo viên phù hợp với yêu cầu của ngành và của cơ sở giáo dục (nhà trường).

❖ Sử dụng đội ngũ giáo viên:

- Nắm bắt đặc điểm riêng biệt của mỗi cá nhân, mỗi nhóm cá nhân, tìm ra được ưu nhược điểm của họ để từ đó có sự phân công lao động hợp lí.

- Phân công công việc phù hợp, phát huy được ưu thế sở trường của họ.

- Đề ra được quy chế làm việc, phân công rõ ràng, công bằng.

- Gắn chặt nghĩa vụ với quyền lợi của người lao động, đảm bảo sự công bằng trong đãi ngộ.

- Khi sử dụng ĐNGV phải sử dụng đúng ngành nghề đào tạo, bố trí sắp xếp, sử dụng cho phù hợp về thời gian trong các ngày làm việc, cần làm việc, sử dụng theo từng người, từng nhóm người chuyên biệt.

1.4.3. Bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên

Bồi dưỡng giáo viên là quá trình tác động của nhà quản lí giáo dục với tập thể giáo viên, tạo cơ hội để học tập, cập nhật, bổ sung kiến thức, năng lực sư phạm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục và đào tạo.

Giáo viên cần thường xuyên học tập tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cũng như trau dồi phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị thực sự là tấm gương sáng để học sinh noi theo

1.4.4. Đánh giá giáo viên THCS

Kiểm tra là quá trình thiết lập các tiêu chuẩn đo lường kết quả thực hiện mục tiêu, phân tích và điều chỉnh các sai lệch nếu có nhằm đạt tới những kết quả mong muốn.

Đánh giá giáo viên dựa theo thông tư 30/2009 ngày 22 tháng 10 năm 2009 của bộ giáo dục và đào tạo

1.4.5. Thi đua, khen thưởng và thực hiện chính sách đối với giáo viên THCS

Thực hiện khen thưởng và kỉ luật đúng sẽ giữ vững được kỉ cương nền nếp của tổ chức, giúp cho cá nhân làm việc kỉ luật hơn, hiệu quả công tác cao hơn, mang lại lợi ích cho cả tập thể và cá nhân.

Thực hiện các chủ trương, đường lối cũng như các chế độ chính sách đãi ngộ đối với giáo viên sẽ góp phần thúc đẩy xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên từ đó nâng cao chất lượng dạy và học trong mỗi nhà trường nói riêng và chất lượng giáo dục nói chung

1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển giáo viên THCS

- Các cơ chế chính sách có ảnh hưởng trực tiếp đến quản lí phát triển ĐNGV
- Hoạt động chỉ đạo của cấp trên có ảnh hưởng trực tiếp đến phát triển ĐNGV
- Thực trạng ĐNGV có vai trò quan trọng trong việc phát triển ĐNG
- Yếu tố yêu cầu của xã hội đối với nhà trường

Tiểu kết chương 1

Để làm rõ cơ sở lí luận phát triển đội ngũ giáo viên, tôi đã phân tích nội dung một số khái niệm liên quan đến đề tài: quản lí, quản lí giáo dục, quản lí trường THCS, đội ngũ giáo viên, phát triển đội ngũ giáo viên, phát triển đội ngũ giáo viên, những yêu cầu về chất lượng của đội ngũ giáo viên.

Tôi nhận biết được những vấn đề lí luận mang tính định hướng cho việc quản lí phát triển đội ngũ giáo viên trường phổ thông nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ, góp phần nâng cao chất lượng giáo dục.

Phát triển đội ngũ giáo viên không chỉ đơn thuần là duy trì kế hoạch, là những giải pháp tình thế mà phải được thực hiện trong một kế hoạch tổng thể, có tính chiến lược lâu dài

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN Ở TRƯỜNG THCS YÊN KHÁNH HUYỆN Ý YÊN TỈNH NAM ĐỊNH

2.1. Khái quát về trường trung học cơ sở Yên Khánh

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển nhà trường

Xã Yên Khánh là xã nằm trung tâm huyện Ý Yên, tỉnh Nam Định có quốc lộ 38B và tỉnh lộ 485 chạy qua với 14 thôn đội sản xuất, diện tích tự nhiên là 6.215.000 m², dân số toàn xã là 6.145 người. Trong những năm qua xã Yên Khánh đã có nhiều bước phát triển vượt bậc về kinh tế - văn hóa - xã hội. Là một xã có truyền thống anh hùng hiếu học, được sự quan tâm của đảng và chính quyền cơ sở vật chất ngày càng đáp ứng yêu cầu phát triển của giáo dục. Phong trào giáo dục của địa phương đã có nhiều khởi sắc và thu được nhiều kết quả đáng khích lệ.

2.1.2. Cơ cấu tổ chức

Cơ cấu tổ chức của trường THCS Yên Khánh gồm:

- + 1 chi bộ Đảng gồm 14 Đảng viên, trong đó có 7 đảng viên nữ
- + 2 tổ chuyên môn gồm tổ khoa học tự nhiên, tổ khoa học xã hội và 1 tổ văn phòng
- + Tổ chức công đoàn nhà trường có 23 công đoàn viên do đồng chí .

2.1.3. Quy mô học sinh

Bảng 2.1. Quy mô học sinh

Năm học	Số lớp	Số học sinh	Bình quân
2014-2015	8	259	32,375

2015-2016	8	275	34,375
2016-2017	8	259	32,375

Nguồn: Văn phòng trường THCS Yên Khánh

2.1.4. Chất lượng giáo dục

Bảng 2.2. Tổng hợp xếp loại hạnh kiểm 3 năm học

Năm học	Tổng số	Hạnh kiểm							
		Tốt		Khá		Tb		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
2014-2015	259	117	68,3	66	25,5	16	6,2	0	0
2015-2016	275	191	69,4 5	74	26,9	10	3,6 5	0	0
2016-2017	259	176	67,9 5	67	25,8 7	16	6,1 8	0	0

Nguồn: Văn phòng trường THCS Yên Khánh

Bảng 2.3. Tổng hợp xếp loại học lực 3 năm học

Năm học		Học lực							
		Giỏi		Khá		TB		Yếu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
2014-2015	259	63	24,3	92	35,5	89	34,4%	15	5,8
2015-2016	275	71	25,8 1	10 0	36,3 6	79	28,72	25	9,09
2016-2017	259	66	25,4 8	95	36,6 8	87	33,59	11	4,25

Nguồn: Văn phòng trường THCS Yên Khánh

2.1.5. Thành tích nổi bật

Dưới sự lãnh đạo của Chi bộ đảng, Ban giám hiệu nhà trường, sự đồng lòng nhất trí của tập thể sư phạm nhà trường cũng như sự cố gắng của các em học sinh, trong nhiều năm qua chất lượng giáo dục toàn diện của nhà trường đã có nhiều khởi sắc.

2.2.1. Số lượng

Bảng 2.4. Số lượng giáo viên các môn 3 năm học

Môn	Năm học 2014-2015	Năm học 2015-2016	Năm học 2016-2017
Toán	4	4	4

Vật Lí	1	1	0
Hóa học	0	0	1
Ngữ văn	4	4	4
Lịch Sử	1	1	1
Địa lí	0	0	0
GDCD	0	0	0
Tiếng Anh	2	2	2
Công nghệ	2	2	2
Sinh học	1	0	0
Thể dục	1	1	1
Mĩ thuật	1	1	1
Âm nhạc	0	0	0
Tin học	1	1	1
Tổng cộng	18	17	17

Nguồn: Văn phòng trường THCS Yên Khánh

Căn cứ vào bảng thống kê số lượng giáo viên có thể rút ra nhận xét: Số lượng giáo viên các năm học đều có biến động nhưng vẫn còn thiếu ở một số bộ môn, đặc biệt là thiếu giáo viên các môn như môn vật lí, hóa học, địa lí thuộc khối khoa học tự nhiên.

2.2.2. Chất lượng

a. Về trình độ đào tạo

Bảng 2.5. Trình độ đào tạo của đội ngũ giáo viên

Năm học	Tổng số	Trung cấp		Cao đẳng		Đại học		Sau đại học	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
2014-2015	18	1	5,6	13	72,2	4	22,2	0	0
2015-2016	17	1	5,9	11	64,7	5	29,4	0	0
2016-2017	17	1	5,9	7	41,2	9	52,9	0	0

Nguồn: Văn phòng trường THCS Yên Khánh

Đa số giáo viên đều đạt chuẩn đào tạo theo cấp học. Tỷ lệ đạt trên chuẩn khá cao và tăng dần theo từng năm học, nhưng tỉ lệ giáo viên

có trình độ thạc sĩ không có. Điều này đã nói lên công tác quản lý đội ngũ đã có nhiều cố gắng tuy nhiên tỉ lệ giáo viên trên chuẩn chưa cao so với mặt bằng chung của miền và huyện. Một bộ phận giáo viên bằng lòng với tấm bằng cử nhân không có chí tiến thủ. Một số ít có nguyện vọng được đi học nâng cao nghiệp vụ chuyên môn nhưng không có điều kiện tài chính . 2.2.3. Cơ cấu giới và độ tuổi

Bảng 2.6. Cơ cấu đội ngũ giáo viên

Năm	Tổng số GV	Giới tính		Độ tuổi			
		Na m	Nữ	Dưới 30	Từ 30 - 40	Từ 41 - 50	Trên 50
2014-2015	18	6	12	1	7	3	7
2015-2016	17	6	11	1	8	3	5
2016-2017	17	6	11	2	7	4	4

Nguồn: Văn phòng trường THCS Yên Khánh

ĐNGV ngày càng được trẻ hóa, đặc biệt giáo viên tuổi dưới 30, số giáo viên này chiếm tỷ lệ cao điều này có nhiều thuận lợi trong việc thực hiện các nhiệm vụ nhưng cũng có khó khăn nhất định. Giáo viên trẻ thường nhiệt tình, sáng tạo trong công việc, mạnh dạn tiếp thu cái mới, ý thức vươn lên mạnh mẽ, có tinh thần cầu thị sự tiến bộ, có thể mạnh về ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học, nhưng còn thiếu kinh nghiệm trong giảng dạy và các hoạt động giáo dục.

2.3. Thực trạng phát triển đội ngũ giáo viên THCS của trường THCS Yên Khánh huyện Ý Yên tỉnh Nam Định

2.2.1. Thực trạng công tác quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên

Bảng 2.7. Tổng hợp điều tra việc lập kế hoạch, quy hoạch phát triển ĐNGV của trường THCS Yên Khánh

ST T	Nội dung	Mức độ đánh giá					
		Rất tốt		Tốt		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%
1	Có kế hoạch phát triển ĐNGV theo từng năm học	30	100	0	0	0	0

2	Có quy hoạch phát triển ĐNGV theo từng giai đoạn(từ 2 đến 5 năm)	20	66,7	4	13,3	6	20
3	Nội dung kế hoạch, quy hoạch bám sát chỉ đạo của phòng GD&ĐT huyện	23	76,6	5	16,7	2	6,7
4	Biện pháp thực hiện trong kế hoạch, quy hoạch phù hợp với điều kiện thực tiễn của nhà trường	20	66,7	4	13,3	6	20
5	Nội dung của kế hoạch, quy hoạch đã cụ thể hóa các tiêu chuẩn, tiêu chí trong chuẩn nghề nghiệp GVTH	22	73,3	3	10	5	16,7
6	Nội dung kế hoạch, quy hoạch thể hiện tầm nhìn dài hạn	19	63,3	3	10	8	26,7

2.2.2. Thực trạng sử dụng đội ngũ giáo viên

Công tác bố trí sử dụng ĐNGV có ý nghĩa hết sức quan trọng, đối với bất kì một nhà trường nào.

2.2.3. Thực trạng công tác bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên

Quan điểm của đảng và nhà nước là học tập suốt đời, hình thức học tập phi chính quy luôn được quan tâm và có giá trị cao trong thời đại ngày nay khi công nghệ thông tin ngày càng phát triển. Từ đó cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên trong những năm gần đây đã được chú trọng. Bảng 2.8. Tổng hợp kết quả khảo sát về việc bồi dưỡng nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ

độ Nội dung	Mức	Tốt		Khá tốt		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%
Bồi dưỡng phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống		28	93,3	2	6,7	0	0
Bồi dưỡng năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục		18	60	4	13,3	8	26,7
Bồi dưỡng năng lực giáo		20	66,6	8	26,7	2	6,7

đục, bồi dưỡng năng lực tự học						
Bồi dưỡng năng lực hoạt động chính trị, xã hội	17	56,7	4	13,3	9	30
Bồi dưỡng năng lực phát triển nghề nghiệp	19	63,3	4	13,3	7	23,3

2.2.4. Thực trạng công tác đánh giá giáo viên

Bảng 2.9. Kết quả điều tra việc đánh giá, xếp loại ĐNGV của trường THCS Yên Khánh

STT	Nội dung	Mức độ đánh giá					
		Rất tốt		Tốt		Chưa tốt	
		SL	%	SL	%	SL	%
1	Việc đánh giá, xếp loại được tiến hành theo đúng quy trình	25	83,3	5	16,7	0	0
2	Việc đánh giá, xếp loại được thực hiện dân chủ, minh bạch	23	76,7	5	16,7	2	6,6
3	Nội dung đánh giá, xếp loại bám sát các tiêu chuẩn, tiêu chí của chuẩn nghề nghiệp giáo viên trung học	10	33,3	5	16,7	15	50
4	Kết quả đánh giá, xếp loại dựa trên các minh chứng, đảm bảo tính khách quan	9	30	5	16,7	16	53,3
5	Kết quả đánh giá, xếp loại được sử dụng để tổ chức bồi dưỡng, sử dụng ĐNGV	8	26,7	4	13,3	18	60

Kết quả thống kê cho thấy việc đánh giá, xếp loại ĐNGV được hiệu trưởng THCS Yên Khánh thực hiện đúng quy trình, đảm bảo tính dân chủ. Tuy nhiên, việc đánh giá vẫn còn những hạn chế cần khắc phục như: còn tình trạng đánh giá qua loa, đại khái, phiến diện. Việc đánh giá các tiêu chí còn nặng nề về hình thức, nặng nề chưa bám sát các minh chứng. Kết quả đánh giá chưa thật sát với năng lực thực tế của giáo viên, chưa được sử dụng làm căn cứ để bồi dưỡng, sử dụng ĐNGV.

2.2.5. Thực trạng công tác thi đua, khen thưởng và chính sách đối với đội ngũ giáo viên

Trong 3 năm học cho thấy trường không có giáo viên đạt chiến sĩ thi đua cấp tỉnh, các hình thức khen cao số lượng còn ít chưa tương xứng với đội ngũ giáo viên cũng như thành tích của nhà trường. Điều đó ít nhiều ảnh hưởng tới quyền lợi của giáo viên từ đó ảnh hưởng tới quá trình và hiệu quả công tác của học

2.3. Đánh giá chung về thực trạng

2.3.1. Những mặt mạnh

- ĐNGV phần lớn trẻ, nhiệt tình và trách nhiệm cao trong công tác
- Chất lượng đội ngũ đã từng bước được cải thiện, công tác bố trí, sắp xếp đội ngũ được quan tâm, những giáo viên có năng lực quản lí đều được đề bạt và cơ cấu vào các vị trí lãnh đạo, quản lí nhà trường.
- Công tác tuyển dụng giáo viên của nhà trường mặc dù chưa được tự chủ hoàn toàn nhưng cũng đã đóng vai trò nhất định trong việc bổ nhiệm vào ngạch viên chức tạ địa phương.
- Công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao chất lượng ĐNGV cũng đã được nhà trường chú trọng, các chế độ, chính sách đào tạo, bồi dưỡng nhìn chung được đảm bảo
- Việc xây dựng môi trường sư phạm thân thiện và môi trường pháp lí được chú trọng, ĐNGV có điều kiện để phát triển trí tuệ, tài năng và sức sáng tạo một cách công bằng đảm bảo thấu tình đạt lí, tạo được sự đoàn kết và đồng thuận cao trong hội đồng sư phạm nhà trường.

2.3.2. Những hạn chế

- Kinh tế - xã hội của địa phương còn gặp nhiều khó khăn
- Cơ cấu ĐNGV còn nhiều vấn đề đáng quan tâm.
- Chất lượng ĐNGV còn nhiều hạn chế, một số giáo viên được đào tạo tại chức năng lực chuyên môn còn yếu, chưa đáp ứng được yêu cầu giảng dạy vẫn phải bố trí lên lớp, chưa có cách giải quyết. ĐNGV chưa cố gắng cao trong việc tự bồi dưỡng nâng cao phẩm chất, năng lực để theo kịp sự phát triển của xã hội hiện nay.
- Chế độ tiền lương đã được cải thiện đáng kể,
- Việc đánh giá, xếp loại đội ngũ còn nhiều bất cập

2.3.3. Nguyên nhân

2.3.3.1. Nguyên nhân khách quan

- Có sự chỉ đạo sát sao của các cấp Ủy Đảng và chính quyền các cấp
- Hệ thống văn bản chỉ đạo
- Cơ sở vật chất

- Hiệu trưởng nhà trường đã quan tâm nhiều đến đời sống vật chất và tinh thần đối với ĐNGV

2.3.3.2. Nguyên nhân chủ quan

- Năng lực chuyên môn yếu
- Tinh thần trách nhiệm
- Chế độ đãi

Tiểu kết chương 2

Nhìn chung, đội ngũ giáo viên trường THCS Yên Khánh cơ bản đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ của ngành và từng bước góp phần nâng cao chất lượng giáo dục tại địa phương. Luận văn đã khảo sát, đánh giá và phân tích thực trạng ở trường THCS Yên Khánh, từ đó thấy được bên cạnh những ưu điểm nổi bật như đội ngũ giáo viên tâm huyết với nghề, cơ sở vật chất tương đối đáp ứng nhu cầu dạy và học; sự quan tâm của các cấp các ngành và toàn xã hội đối với các nhà trường và truyền thống hiếu học của học sinh, đội ngũ giáo viên được đào tạo cơ bản, trẻ trung có nhiệt huyết và tinh thần trách nhiệm cao...thì vẫn còn không ít những hạn chế, bất cập về cơ cấu, độ tuổi, trình độ chuyên môn, cơ chế chính sách, công tác tuyển chọn, phân công, sử dụng, chế độ bồi dưỡng nâng cao trình độ đội ngũ giáo viên, công tác kiểm tra, đánh giá, thi đua khen thưởng mặc dù đã được tổ chức, thực hiện thường xuyên nhưng nhìn chung chưa hợp lý và còn yếu, hiệu quả đạt được chưa cao, các hoạt động còn chủ quan chưa mang tính chiến lược lâu dài.

Chương 3: BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRƯỜNG THCS YÊN KHÁNH HUYỆN Ý YÊN TỈNH NAM ĐỊNH ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

3.1. Nguyên tắc đề xuất biện pháp

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính pháp lý

Các biện pháp phát triển ĐNGV cần phải dựa trên các văn bản pháp luật và các văn bản hướng dẫn dưới luật, các Chỉ thị, Nghị quyết của Đảng và các văn bản của ngành.

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa

Các biện pháp phải lưu ý tính kế thừa, tôn trọng quá khứ, lịch sử, chỉ thay đổi những gì bất cập, đồng thời các biện pháp cũng phải phát huy các nguồn lực của xã hội, trước hết là phải phát huy được ý thức tự giác, năng lực chuyên môn của đội ngũ giáo viên để nâng cao chất lượng giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới, đảm bảo sự phát triển bền vững của đội ngũ giáo viên.

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

Các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên THCS Yên Khánh, huyện Ý Yên, tỉnh Nam Định mà đề tài đề xuất trên cơ sở thực trạng đội giáo viên của nhà trường, phù hợp với định hướng của Đảng và Chính phủ về quản lí, xây dựng nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục trong thời kì CNH, HĐH đất nước, đáp ứng nhu cầu đổi mới giáo dục đào tạo hiện nay, phù hợp với thực tiễn định hướng phát triển của trường THCS Yên Khánh trong kế hoạch 5 năm và định hướng 10 năm.

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ

Các biện pháp đề ra phải có tính hệ thống gắn bó chặt chẽ với nhau, sự phát triển phải nhịp nhàng với nhau, được xác định trên một trục chung là phát triển con người (nguồn nhân lực) của nhà trường trong điều kiện hiện tại và những năm tiếp theo. Các vấn đề liên quan như lập quy hoạch, tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng, kiểm tra đánh giá, chế độ đãi ngộ.... và môi trường làm việc để được đề cập.

3.2. Biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường THCS Yên Khánh Huyện Ý Yên Tỉnh Nam Định

3.2.1. Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lí, giáo viên và các lực lượng liên quan về vai trò, tầm quan trọng của công tác phát triển đội ngũ giáo viên

3.2.1.1. Mục đích của biện pháp

Biện pháp này giúp cho CBQL và giáo viên nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của phát triển đội ngũ giáo viên, tạo cho họ niềm tin, tinh thần tích cực ủng hộ và hành động đúng khi thực hiện quản lí phát triển ĐNGV.

3.2.1.2. Nội dung của biện pháp

Nâng cao nhận thức về vai trò của ĐNGV trong việc đảm bảo chất lượng giáo dục của nhà trường. Đội ngũ giáo viên của nhà trường cần phải nhận thức sâu sắc nhất về vai trò của mình và tầm quan trọng của phát triển ĐNGV. Trong tất cả các yếu tố góp phần thúc đẩy chất lượng giáo dục, yếu tố chất lượng đội ngũ là quan trọng nhất.

3.2.1.3. Cách thực hiện biện pháp

Tuyên truyền, tập huấn cho CBQL và giáo viên

Tham mưu cho Đảng Ủy, chính quyền địa phương về đường lối quan điểm của Đảng và chính sách pháp luật của nhà nước đối với giáo dục. Tham mưu cho Đảng và chính quyền địa phương xây dựng các nghị quyết, kế hoạch chuyên đề mang tính chiến lược về phát triển GD&ĐT của địa phương.

Làm cho cả hệ thống chính trị địa phương nhận thức đầy đủ về sự quan tâm của Đảng, Nhà nước về xây dựng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục.

3.2.1.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Phải có sự quan tâm ủng hộ của các cấp lãnh đạo và các tổ chức, ban ngành đoàn thể và các tầng lớp nhân dân đối với sự nghiệp GD&ĐT.

3.2.2. Quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên phù hợp với chiến lược phát triển nhà trường và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

3.2.2.1. Mục tiêu biện pháp

Có quy hoạch tổng thể về đội ngũ giáo viên của trường đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phù hợp với quy mô học sinh, quy mô trường lớp và yêu cầu về phát triển giáo dục trung học.

3.2.2.2. Nội dung của biện pháp

- Xây dựng và tổ chức thực hiện quy hoạch phát triển ĐNGV đạt chuẩn nghề nghiệp giáo viên THCS theo Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT ngày 22/10/2009 của Bộ GD&ĐT và thông tư 22/2015/TTLT-BGDĐT-BNV ngày 16 tháng 9 năm 2015 quy định về mã số tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp giáo viên trung học cơ sở hệ công lập.

3.2.2.3. Cách thực hiện biện pháp

Dựa vào kết quả khảo sát thực trạng đội ngũ giáo viên của trường THCS Yên Khánh về số lượng, cơ cấu, trình độ, phẩm chất năng lực và kế hoạch phát triển giáo dục của nhà trường.

3.2.2.4. Điều kiện thực hiện

Ban giám hiệu nhà trường mà trước hết là hiệu trưởng phải dự báo sát được tình hình gia tăng dân số tự nhiên và cơ học, dự báo được sự phát triển về quy mô học sinh, nhóm lớp, giáo viên cần có của trường mình.

3.2.3. Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

3.2.3.1. Mục tiêu của biện pháp

Nhằm nâng cao chất lượng toàn diện đội ngũ GV, trọng tâm là nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, năng lực dạy học của người giáo viên, giáo dục và rèn luyện đạo đức, tác phong theo Chuẩn nghề nghiệp và các yêu cầu đổi mới giáo dục.

3.2.3.2. Nội dung biện pháp

Hiệu trưởng nhà trường xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng GV xác định rõ nội dung đào tạo, bồi dưỡng; hình thức đào tạo, bồi dưỡng hằng năm và theo chu kỳ.

- Bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm

Tham gia các chuyên đề, các buổi sinh hoạt chuyên môn, các đợt hội giảng nhằm tiếp tục rèn rũa nghiệp vụ sư phạm cho bản thân mình.

- Bồi dưỡng thường xuyên theo chu kỳ

Thực hiện Thông tư 26/2012/TT-BGDĐT ngày 10/7/2012 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về bồi dưỡng thường xuyên giáo viên mầm non, phổ thông và giáo dục thường xuyên; Công văn số 8390/BGDĐT-GDĐT ngày 06/12/2012 của Bộ GD&ĐT

3.2.3.3. Cách thức thực hiện

Ban giám hiệu nhà trường chịu trách nhiệm cụ thể hoá kế hoạch của Phòng GD&ĐT xây dựng kế hoạch cụ thể cho trường mình và trực tiếp tổ chức thực hiện ở một số nội dung.

Về bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm

- Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giáo viên, giao cho các tổ nhóm chuyên môn xây dựng kế hoạch một cách cụ thể

Về bồi dưỡng thường xuyên

- Hiệu trưởng căn cứ chương trình BDTX của Sở GD&ĐT và Phòng GD&ĐT triển khai kế hoạch đến các tổ, các tổ triển khai đến giáo viên, giáo viên tiến hành xây dựng kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng theo các nội dung được hướng dẫn và tự chọn.

Mỗi giáo viên xây dựng kế hoạch tự học, tự bồi dưỡng

3.2.3.4. Điều kiện thực hiện

Kế hoạch đào tạo bồi dưỡng giáo viên được xây dựng theo giai đoạn 5 năm và hằng năm, kế hoạch tổ chức các hoạt động sinh hoạt chuyên môn được xây dựng cụ thể cho cả năm học, từng học kỳ và từng tháng. Kế hoạch được hội đồng tư vấn chuyên môn đề xuất, được thảo luận kỹ và hiệu trưởng phê duyệt.

3.2.4. Đối mới công tác sử dụng đội ngũ giáo viên phù hợp với chiến lược phát triển nhà trường

3.2.4.1. Mục đích của biện pháp

- Việc bố trí, sử dụng đội ngũ một cách khoa học, hợp lý sẽ phát huy được năng lực của từng cá nhân, thúc đẩy mọi cá nhân làm việc hiệu quả. Sắp xếp đội ngũ phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ được giao mang lại sự phát triển toàn diện, bền vững cho các nhà trường.

3.2.4.2. Nội dung của biện pháp

- Hiệu trưởng nhà trường phụ trách công tác tổ chức nhân sự, xây dựng cơ chế làm việc, tổ chức lao động một cách khoa học, phân quyền và phân công nhiệm vụ cụ thể cho từng bộ phận, tổ chuyên môn, đội ngũ giáo viên.

3.2.4.3. Cách thực hiện biện pháp

- Hiệu trưởng thường rà soát lại số lượng, trình độ đội ngũ giáo viên theo từng bộ môn so với định mức qui định của Bộ GD&ĐT, căn cứ số giáo viên nghỉ hưu, giáo viên chuyển công tác, xác định các bộ môn còn thiếu, từ đó có kế hoạch đào tạo bổ sung kịp thời, hợp lý. Tuy nhiên, ngoài việc rà soát đội ngũ theo từng năm, Hiệu trưởng còn phải dự báo được từ 2 đến 5 năm để chủ động về nguồn nhân lực.

3.2.4.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Hiệu trưởng cần biết lắng nghe, phát huy tinh thần dân chủ trong nhà trường trên nguyên tắc bình đẳng, tôn trọng, hợp tác và xây dựng, không quan liêu, hình thức; quan tâm đến những ý kiến, nguyện vọng của giáo viên

3.2.5. Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục

3.2.5.1. Mục đích của biện pháp

Kiểm tra, đánh giá năng lực thực hiện công việc của giáo viên sẽ giúp nhà trường có cơ sở để tiến hành kiểm tra cách chuyển, cải tiến cơ cấu tổ chức

Việc khen thưởng kịp thời những gương tiên tiến là công việc rất quan trọng bởi đặc điểm lao động của nghề sư phạm bao gồm cả yếu tố tinh thần và vật chất.

3.5.4.2. Nội dung của biện pháp

- Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện, chấp hành đường lối, chủ trương việc thực hiện tốt nội qui, qui chế về chuyên môn và các quy định khác

3.2.4.3. Cách thực hiện biện pháp

- Kế hoạch

- Quy chế

- Đánh giá và công khai kết quả

- Hậu kiểm tra đánh giá

3.2.4.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Phải có sự nhất quán trong lập kế hoạch

- Phải có các văn bản pháp lí của Nhà nước có liên quan đến công tác kiểm tra, đánh giá

- Việc kiểm tra, đánh giá phải đảm bảo tính khách quan, công bằng và dân chủ.

- Việc hậu kiểm tra cũng cần phải quan tâm

3.2.6. *Đổi mới công tác thi đua, khen thưởng và chế độ đãi ngộ nhằm tạo động lực cho giáo viên*

3.2.6.1. Mục đích của biện pháp

Tạo động lực cho ĐNGV phát triển là để tăng cường sự phát triển, làm cho năng suất, chất lượng và hiệu quả làm việc, học tập của ĐNGV ngày càng nâng cao.

3.2.6.2. Nội dung của biện pháp

Quan tâm nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho ĐNGV. Thực hiện đúng, đủ các chế độ, chính sách đối với nhà giáo.

- Thực hiện đúng quy chế dân chủ trong cơ quan.

- Làm tốt công tác thi đua, khen thưởng trong nhà trường

- Phân công nhiệm vụ cho giáo viên hợp lí, công bằng.

- Tạo điều kiện cho giáo viên có cơ hội học tập nâng cao trình độ và phát triển nghề nghiệp.

3.2.6.3. Cách thực hiện biện pháp

- Triển khai, thực hiện tốt các văn bản chỉ đạo của Nhà nước về GD&ĐT và chế độ chính sách đối với nhà giáo, các văn bản của ngành về nhiệm vụ năm học.

- Tham mưu, đề xuất với các cấp chính quyền, với phòng GD&ĐT quan tâm xây dựng cơ sở vật chất, phòng học, cấp phát thiết bị thí nghiệm cho nhà trường cũng như chế độ lương thưởng.

- Thường xuyên phổ biến các văn bản quy định về chính sách, chế độ của Nhà nước đối với giáo dục và nhà giáo đến toàn thể ĐNGV.

- Xây dựng quy chế và tiêu chí thi đua rõ ràng, minh bạch, công khai và dân chủ trong nhà trường.

- Luôn lắng nghe tâm tư, nguyện vọng, tình cảm và tìm hiểu hoàn cảnh gia đình của từng giáo viên để động viên, sẻ chia đồng thời có các biện pháp hỗ trợ các khó khăn của giáo viên.

3.2.6.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Hiệu trưởng nhà trường phải nắm chắc các quy định của Nhà nước và của ngành về chế độ, chính sách đối với nhà giáo; phải được đào tạo bài bản về nghệ thuật quản lí, về tâm lí học trong quản lí.

- Chăm lo đời sống vật chất và tinh thần, ổn định việc làm cho giáo viên, các quyền lợi của họ phải được thực hiện đầy đủ, kịp thời. Mỗi cá nhân giáo viên đều phải có cơ hội phát triển nghề nghiệp.

- Hiệu trưởng nhà trường phải luôn quan tâm sâu sắc đến tâm tư, nguyện vọng, hoàn cảnh gia đình và sẵn sàng giúp đỡ, chia sẻ khó khăn với giáo viên. Luôn tạo ra cơ hội cho giáo viên thể hiện tài năng, sức sáng tạo, cơ hội thăng tiến trên con đường sự nghiệp.

- Tính dân chủ trong nhà trường phải được phát huy cao độ

- Vai trò, vị thế của ĐNGV trong nhà trường phải được coi trọng, được nâng cao.

- Các mối quan hệ trong nhà trường phải thực sự gắn kết. Tập thể nhà trường phải có tinh thần đoàn kết, đồng thuận; có tinh thần chia sẻ, giúp đỡ nhau trong công việc.

3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp:

Các biện pháp có mối quan hệ hữu cơ chặt chẽ với nhau thúc đẩy nhau và hỗ trợ nhau.

3.4. Khảo nghiệm về mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp

3.4.1. Khảo nghiệm mức độ cần thiết của các biện pháp

Bảng 3.1. Kết quả trưng cầu ý kiến về mức độ cần thiết của các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường THCS Yên Khánh

ST T	Các biện pháp	Mức độ cần thiết					
		Rất cần thiết		Cần thiết		Không cần thiết	
		SL	%	SL	%	SL	%
1	Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lí, giáo viên về vai trò tầm quan trọng của phát triển ĐNGV	15	75	5	25	0	0
2	Quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên phù hợp với chiến lược phát triển nhà trường và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục	17	85	3	15	0	0
3	Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục	19	95	1	5	0	0
4	Đổi mới công tác sử dụng đội ngũ giáo viên phù hợp với chiến lược phát triển nhà trường	18	90	2	10	0	0
5	Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục	19	95	1	5	0	0
6	Đổi mới công tác thi đua, khen thưởng và chế độ đãi ngộ nhằm tạo động lực cho giáo viên	19	95	1	5	0	0

Qua bảng số 3.1 - Mức độ cần thiết của các biện pháp đề xuất đều được các chuyên gia đánh giá ở mức độ cao (bình quân 89,2%) trong

công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường THCS Yên Khánh, huyện Ý Yên, tỉnh Nam Định.

3.4.2. *Khảo nghiệm tính khả thi của các biện pháp*

Bảng 3.2. Kết quả trưng cầu ý kiến về tính khả thi của các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường THCS Yên Khánh

STT	Các biện pháp	Tính khả thi					
		Rất khả thi		Khả thi		Không khả thi	
		SL	%	SL	%	SL	%
1	Nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lí, giáo viên về vai trò tầm quan trọng của phát triển ĐNGV	20	100	0	0	0	0
2	Quy hoạch phát triển đội ngũ giáo viên phù hợp với chiến lược phát triển nhà trường và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục	18	90	2	10	0	0
3	Bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ giáo viên đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục	12	60	8	40	0	0
4	Đổi mới công tác đào tạo và sử dụng đội ngũ giáo viên phù hợp với chiến lược phát triển nhà trường	20	100	0	0	0	0
5	Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục	18	90	2	10	0	0
6	Đổi mới công tác thi đua, khen thưởng và chế độ đãi ngộ nhằm	17	85	3	15	0	0

tạo động lực cho giáo viên						
----------------------------	--	--	--	--	--	--

Bảng trên cho ta thấy các chuyên gia đánh giá mức độ khả thi các biện pháp ở mức độ cao.

Nhìn chung tất cả các biện pháp được đưa ra trưng cầu ý kiến của các chuyên gia trong ngành đều khẳng định cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp nhằm thực hiện việc xây dựng và phát triển đội ngũ giáo viên trường THCS Yên Khánh đến năm 2022 tầm nhìn 2027.

Trên cơ sở đó, tác giả có thể khẳng định các biện pháp đã nêu ở chương 3 là những biện pháp hữu hiệu, có thể áp dụng được vào công tác phát triển đội ngũ giáo viên trường THCS Yên Khánh.

Kết quả khảo nghiệm trên, cho thấy mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên trường THCS Yên Khánh mà tôi đề xuất. Đề xuất là hợp lí có cơ sở khoa học và thực tiễn góp phần thúc đẩy sự nghiệp giáo dục THCS huyện Ý Yên nói chung và phát triển ĐNGV nói riêng ở trường THCS Yên Khánh

Tiểu kết chương 3

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu lý luận, thực tiễn và qua khảo sát thực trạng trường THCS Yên Khánh, căn cứ vào định hướng của các qui định của Nhà nước và tôn trọng các nguyên tắc về tính hệ thống, tính kế thừa, tính pháp lý và tính thực tiễn. Các biện pháp phát triển đội ngũ giáo viên đủ về số lượng, đạt chuẩn về chất lượng nhằm nâng cao hiệu quả giáo dục của nhà trường và đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục và của xã hội

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, có thể rút ra những kết luận như sau:

- Luận văn đã nghiên cứu cơ sở lý luận, hệ thống hóa các khái niệm liên quan đến đề tài nghiên cứu như: quản lí, QLGD, quản lí trường THCS, phát triển ĐNGV... làm sáng tỏ tầm quan trọng của phát triển ĐNGV trường THCS.

Chất lượng ĐNGV là vấn đề quan trọng hàng đầu, đồng thời cũng là thương của nhà trường, cơ sở giáo dục. Phát triển ĐNGV nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ, góp phần quyết định nâng cao chất lượng giáo dục là yêu cầu cấp bách trong thời kì CNH, HĐH đất nước nhất là trong

đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay hiện nay, đòi hỏi phải giải quyết triệt để cả về lí luận và thực tiễn.

- Luận văn đã khảo sát và phân tích làm rõ thực trạng về phát triển đội ngũ giáo viên trường THCS Yên Khánh, huyện Ý Yên, tỉnh Nam Định trong vài năm trở lại đây. Từ đó chỉ ra những mặt mạnh và những hạn chế, bất cập.

- Trên cơ sở lí luận, phân tích thực trạng về phát triển đội ngũ giáo viên trường THCS Yên Khánh, luận văn đã đề xuất 6 biện pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên.

Các biện pháp đã được khảo nghiệm, phân tích và đánh giá khá kĩ lưỡng. Kết quả khảo nghiệm cho thấy các biện pháp đề xuất đều cần thiết và có tính khả thi cao, phù hợp với giả thuyết khoa học đã nêu ra trong luận văn. Như vậy, nhiệm vụ nghiên cứu đã được giải quyết, mục đích nghiên cứu đã đạt được, luận văn có ý nghĩa lí luận và thực tiễn rõ rệt.

Các biện pháp luận văn đề xuất còn có thể áp dụng được ở các trường khác có điều kiện, hoàn cảnh kinh tế - xã hội, giáo dục và đào tạo tương tự như trường THCS Yên Khánh.

2. Kiến nghị

2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

- Quan tâm hơn nữa đến ĐNGV, hoàn thiện cơ chế về phát triển đội ngũ giáo viên, phối kết hợp với Bộ Nội vụ thực hiện tốt các chế độ đãi ngộ đối với giáo viên, cải tiến chế độ làm việc và tiền lương của nhà giáo, cán bộ quản lí giáo dục.

- Tăng cường công tác kiểm định chất lượng giáo dục, đổi mới công tác thanh tra, kiểm tra theo hướng phân cấp, phân quyền cho cơ sở.

2.2. Đối với Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Nam Định, Phòng Giáo dục và Đào tạo huyện Ý Yên

- Làm tốt công tác tham mưu với Ủy ban nhân dân các cấp đối với việc xây dựng, phát triển đội ngũ giáo viên. Xây dựng cơ chế tuyển dụng giáo viên phù hợp, giao quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm về tuyển dụng giáo viên cho các cơ sở giáo dục. Đẩy mạnh công tác biệt phái tăng cường cho các trường, bố trí giáo viên về các đơn vị một cách hợp lí, tránh tình trạng nơi này thiếu, nơi kia lại thừa.

- Tiếp tục đầu tư CSVC các nhà trường, cải thiện điều kiện làm việc của giáo viên, tăng cường trang bị thiết bị dạy học.

- Tiếp tục quan tâm hơn nữa đến công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng ĐNGV.

2.3. Đối với cán bộ quản lý trường THCS

- Cần xây dựng quy hoạch chiến lược phát triển ĐNGV của nhà trường.

- Cần tăng cường chỉ đạo công tác đào tạo - bồi dưỡng, tuyên truyền đường lối chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước nhằm nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất lối sống của ĐNGV.

- Đổi mới công tác quản lý: thay mô hình quản lý mệnh lệnh - tập trung bằng mô hình quản lý phối hợp; sắp xếp, bố trí ĐNGV một cách khoa học đúng chuyên môn đào tạo, phát huy hết năng lực của mỗi giáo viên.

- Tăng cường công tác kiểm tra, xếp loại đội ngũ một cách chính xác, quan tâm hơn nữa đến đời sống vật chất và tinh thần của đội ngũ, tạo động lực cho ĐNGV phát triển.

2.4. Đối với đội ngũ giáo viên THCS

- Không ngừng học tập để nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ, năng lực chuyên môn - nghiệp vụ. Thường xuyên rèn luyện bồi dưỡng về đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, là tấm gương sáng cho học sinh noi theo.